



United Nations
Global Compact | 20 years
Uniendo empresas por un mundo mejor



Cámara de Industria y Comercio
Argentino-Alemana
Deutsch-Argentinische
Industrie- und Handelskammer

Lo hacemos posible.

#PartnerQueAcompaña

Integridad SOSTENIBLE

Una propuesta de comportamiento empresarial responsable que contribuya al en Argentina.



ACERCA DE LA RED ARGENTINA DEL PACTO GLOBAL

Lanzada en 2004 es la iniciativa de responsabilidad social corporativa más grande del país, con más de 750 participantes, con presencia en 20 provincias. Su objetivo es movilizar al sector empresarial, así como al resto de actores a comprometerse con los 10 principios universales de las Naciones Unidas y, en consecuencia, embarcarse en el propósito de contribuir a dar solución a los más grandes desafíos del planeta y la humanidad de aquí al 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Propone tratar los Objetivos Globales como asuntos locales haciendo posible la colaboración de todos los actores, públicos y privados.

AHK - CÁMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO ALEMANA

La Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana es una Asociación Civil sin fines de lucro. Hace más de 100 años es agente activo en la construcción de relaciones estratégicas que unen empresas argentinas y alemanas. Abarca una plataforma de contactos de 400 asociados, articulando una red integrada de oportunidades comerciales y profesionales que posibilita el intercambio de experiencias, conocimientos, así como el desarrollo de negocios conjuntos.

Desde 2011, AHK Argentina promueve la importancia de los “Negocios Éticos”. Se funda en el convencimiento de que la transparencia es un factor clave para el desarrollo económico sustentable del país. En concomitancia con ello, desde el año 2014 la AHK Argentina integra la Mesa Directiva de la Red Argentina de Pacto Global. Desde entonces, el Centro de Competencia Compliance, espacio institucional de Ética y Compliance de la AHK Argentina, es un aliado estratégico en el impulso e implementación de capacitaciones y contenidos sobre Principio 10 en Anticorrupción.

AGRADECIMIENTOS

A quien realizó la consultoría técnica, Paula Cortijo (Transparencia Latam) y los aportes realizados por parte de Laura Belfiore (Pacto Global Argentina) que enriquecieron la discusión.

A quien impulsó y diseñó el proyecto, Flavio Fuertes (Coordinador Pacto Global Argentina) en cooperación con Mariana Regueira Corti (Supervisora del Centro de Competencia Compliance de la AHK Argentina), para el diseño, estructura y coordinación logística

Se agradecen también los comentarios recibidos a lo largo del proceso que incluyó varias consultas a: Betina Azugna (Grupo Sancor Seguros); Dalila Grinkraut (INVAP); Dorothea Garff (Beccar Varela); Macarena Rojas (Ministerio Público Fiscal de la CABA); María Gabriela Berta (FUCA); Marta Tállice (Grupo Entrenadores DEPE); Verónica Broilo (Ministerio Público Fiscal de la CABA).

Esta publicación está confeccionada y estrictamente destinada al uso y a los fines de aprendizaje. La inclusión de nombres de compañías y/o los ejemplos, no constituyen un respaldo de las empresas individuales por el Pacto Global de las Naciones Unidas.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	03
▶ EL ODS 16 Y LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS	04
▶ ABORDAJE DE LA SITUACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES	05
▶ SOSTENIBILIDAD Y CORRUPCIÓN	
▶ NUESTRA PROPUESTA: LA INTEGRIDAD SOSTENIBLE	07
▶ PROPUESTA DE ACCIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE	
▶ ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE	
▶ BENEFICIOS Y RAZONES PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD	
▶ HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN	10
▶ CONSTITUCIÓN DE COMITÉ DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE	
▶ DIAGNÓSTICO DE PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE	
▶ LISTADO DE POSIBLES ACCIONES PARA AYUDAR AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL ODS 16 Y TABLAS DE REPORTE	
▶ FUENTES	29
▶ TRABAJOS COMPLEMENTARIOS	29



INTRODUCCIÓN

La corrupción ha sido identificada como uno de los mayores desafíos mundiales, un obstáculo clave para lograr el desarrollo sostenible, por ello fue que el 24 de junio de 2004, durante la Cumbre de Líderes de Global Compact en Nueva York, se decidió y anunció la adopción del décimo principio contra la corrupción.

No hace falta más que mirar a nuestras sociedades para comprobar los efectos devastadores que tiene la corrupción, socavando profundamente la legitimidad y la confianza en las instituciones públicas y la efectividad del Estado; distorsionando la distribución de los servicios públicos e impactando desproporcionadamente en los grupos marginados y vulnerables, lo que lleva a una constante y creciente desigualdad.

El impacto en el sector privado también es altamente nocivo, ya que impide el crecimiento económico, distorsiona la competitividad e implica riesgos legales y reputacionales tanto para las empresas como para los individuos que las componen.

Frente al contexto mundial se pone de manifiesto la urgente e imperiosa necesidad de contar con instituciones transparentes y sólidas, como así también con un sector privado involucrado y consciente de que los principales riesgos que corren sus organizaciones ya no son de orden financiero sino relacionados de uno u otro modo a la sostenibilidad del ambiente y de las sociedades donde se encuentran sus consumidores, colaboradores y hasta ellos mismos.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron **17 Objetivos** como parte de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

Bajo este contexto, se ha identificado el ODS 16 como punto de partida clave en busca de afianzar nuestras instituciones, cambiar paradigmas e incluir la lucha contra la corrupción dentro de la estrategia de sustentabilidad corporativa.

Si bien se observan acciones reportadas en favor de este ODS, es necesario redoblar los esfuerzos realizando acciones en favor del cumplimiento de sus metas, en beneficio de nuestras comunidades presentes y futuras, y el éxito del propio sector privado.

Este documento pretende brindar más información a las empresas sobre las acciones que pueden adoptarse y ejecutarse en favor del Objetivo 16 y sus metas relacionadas, proponiendo para ello un abordaje eficiente fusionando el enfoque de integridad y sostenibilidad.

El documento se estructura, primero, abordando los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas y la relación existente entre la lucha contra la corrupción, la sostenibilidad y el ODS 16. Segundo, se hace una breve descripción de la situación actual de la manera en que los negocios integran (o no) sostenibilidad e integridad. Finalmente, en una tercera sección, se incluye una guía de posibles acciones y herramientas concretas que permitirán a las empresas contribuir al cumplimiento de las metas establecidas para el ODS 16.

¹ Los términos sustentabilidad y sostenibilidad son utilizados a modo de sinónimos en el presente documento.

EL ODS 16 Y LOS 10 PRINCIPIOS DEL

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

La Agenda 2030 fue aprobada en 2015. Compuesta por objetivos de desarrollo sostenible, tiene como razón de ser lograr un crecimiento económico en armonía con la equidad social y el cuidado del ambiente.

La corrupción tiene el potencial de socavar la implementación exitosa de los 17 objetivos que componen dicha Agenda. Sin una acción significativa contra la corrupción por parte de todos los sectores, es probable que el progreso hacia los objetivos sea extremadamente limitado, obstaculizando el crecimiento económico, aumentando la desigualdad e inhibiendo la prosperidad.

El ODS 16 busca alcanzar la paz, la justicia y las instituciones sólidas. El acceso a la justicia para todos y la construcción de instituciones responsables y eficaces a todos los niveles de la comunidad, entendiéndolas como condiciones indispensables para la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible. Este ODS está especialmente atravesado por los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas concentrados en sus 4 ejes temáticos: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Ambiente y Anticorrupción.

Todos los esfuerzos invertidos en cumplir las metas del ODS 16 impactarán positivamente en el cumplimiento de los ODS restantes, incorporando aún más el desarrollo sostenible en todos los niveles e integrando sus aspectos económicos, sociales y ambientales, reconociendo los vínculos que existen entre ellos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones.

DERECHOS HUMANOS

- **Principio N° 1.** Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- **Principio N° 2.** No ser cómplice de abusos de los derechos.

ÁMBITO LABORAL

- **Principio N° 3.** Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- **Principio N° 4.** Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- **Principio N° 5.** Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- **Principio N° 6.** Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE

- **Principio N° 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **Principio N° 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio N° 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTI-CORRUPCIÓN

- **Principio N° 10.** Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.



El **décimo principio** compromete a los participantes del Pacto Global de las Naciones Unidas no sólo a evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, sino también a desarrollar políticas y programas que aborden el tema de la corrupción y se vean reflejados en acciones concretas y resultados visibles y medibles, reflejándose en su Comunicación de Progreso anual a sus stakeholders.

Cabe destacar la directa relación existente entre todas las formas de corrupción, armas ilícitas, explotación, trata de personas y cualquier otra actividad ilegal, con las corrientes financieras. Actividades que, lógicamente motivadas por ánimo de lucro, se verán directamente desalentadas frente a la imposibilidad de inserción del dinero ilícito en el sistema financiero y del control de

¿CÓMO DEFINIR LA CORRUPCIÓN?

Transparencia Internacional (TI) la define como "el abuso de poder encomendado, para beneficio privado".²

¿QUÉ DEBEMOS ENTENDER POR SOBORNO?

TI dice que el soborno "consiste en un ofrecimiento, promesa, entrega, aceptación o exigencia de un incentivo para realizar una acción ilícita, antiética o que supone abuso de confianza. Los incentivos pueden consistir en obsequios, préstamos, comisiones, recompensas u otras ventajas (impuestos, servicios, donaciones, etc.)"

El soborno se convierte en extorsión cuando su exigencia está acompañada de una amenaza que pone en peligro la integridad personal o la vida de las personas.



instituciones eficaces y sólidas.

ABORDAJE DE LA SITUACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Sostenibilidad y Corrupción

"Esta década marca un cambio. La ventana planetaria para seguir haciendo negocios "de la manera habitual" se está cerrando rápidamente, dejándonos con una emergencia climática de proporciones existenciales. Junto con la degradación del medio ambiente, la pérdida de diversidad y las crecientes disparidades sociales y económicas, las condiciones marco para los gobiernos, las empresas y los ciudadanos se están volviendo cada vez más inseguras e impredecibles."

Lise Kingo, Directora Ejecutiva del Pacto Global de Naciones Unidas.³

² www.transparency.org/what-is-corruption ³ www.greenbiz.com/article/be-more-ambitious-sdgs-world-and-business

En el sector privado es notable el creciente esfuerzo por crear y fortalecer áreas de sostenibilidad. Formadas por personas y equipos encargados de lograr un crecimiento del negocio, en sintonía con el desarrollo de las sociedades y grupos de interés con los cuales interactúan. Los encargados de sostenibilidad buscan, a su vez, satisfacer demandas y expectativas de estos grupos, acompañándolos en temas tan variados como acceso a educación, salud de calidad, mejora de la infraestructura, mercado de trabajo inclusivo, entre otras.

Estas áreas de sustentabilidad son las que asumen el compromiso de acompañar a sus empresas a alinear sus objetivos buscando generar un impacto positivo en la sociedad. Deben ser capaces de encontrar la forma del hacerlo desde el “corazón del negocio”, es decir, generar un impacto positivo usando los recursos, conocimientos y capacidades de que dispone la organización y ponerlo al servicio de la sociedad.

La necesidad de mostrar un buen comportamiento en materia de responsabilidad social, medioambiental, transparencia y buen gobierno corporativo comienza a convertirse en una exigencia habitual entre los órganos de contralor, evaluadoras de riesgos, inversores e incluso los mismos consumidores.

Por otro lado, la lucha contra la corrupción está en la agenda global. Hemos visto nacer y proliferar normas anticorrupción y de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo en distintos países de mundo, pudiendo tomar como ejemplos recientes a México, Colombia, Brasil, Perú y la misma Argentina.

EL DICTADO Y FORTALECIMIENTO DE ESTAS NORMAS SON UN PASO NECESARIO PARA CONSOLIDAR UN SISTEMA COHERENTE EN LA PERSECUCIÓN DE OBJETIVOS CONCRETOS EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, BUSCANDO LA CONSOLIDACIÓN DEL ROL PREVENTIVO DEL SECTOR PRIVADO Y UNA MAYOR PROPENSIÓN A LA COOPERACIÓN CON LAS AUTORIDADES EN LA DETECCIÓN E INVESTIGACIÓN DE LOS DELITOS.

Es el reconocimiento y entendimiento del funcionamiento mismo del problema, que radica en que la corrupción existe debido a un acuerdo tácito y de necesaria colaboración entre sector público y sector privado, y que para combatirla es imprescindible contar con el trabajo de ambos sectores.

Todas estas normas anticorrupción y de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, proponen en algunos casos e imponen en otros, la implementación en las empresas de programas de compliance o integridad y de prevención de lavado para sujetos obligados, con el incentivo de lograr la graduación, reducción e incluso la eximición de sanciones establecidas en las legislaciones vigentes.

En la mayoría de las organizaciones medianas y grandes, son las áreas de Legales, Control Interno, Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Regulatorio y/o Compliance los que tienen entre sus responsabilidades la tarea de examinar las normas a las cuales debe dar cumplimiento su organización. Implementando los programas de compliance o integridad, consistentes en el conjunto de compromisos, políticas, directivas y procesos internos adecuados para prevenir, detectar y remediar actos de corrupción.

Estas áreas tienen la tarea de cumplir con la legislación vigente evitando sanciones y contingencias monetarias y reputacionales que impacten negativamente en sus organizaciones, teniendo una mirada desde y hacia adentro de la empresa. De hecho, al momento de diseñar los programas de compliance y/o prevención, las matrices de riesgos que sirven de base para la elaboración de procesos, controles y planes de acción, miden la probabilidad de ocurrencia de un evento negativo y el impacto que este tendría para la organización, nunca para la sociedad o para el cumplimiento del objetivo del combate contra la corrupción.

Cabe destacar la característica de las áreas de compliance o integridad que se encuentran de alguna manera en medio de estas 2 visiones, ávidos y comprometidos con el logro de un cambio cultural organizacional y en la manera misma de hacer negocios.

Si bien el trabajo realizado por todas las áreas mencionadas ha tenido sus avances y logros, luego de la realización de entrevistas a profesionales de las distintas áreas y trabajo de campo, no se observa una articulación de objetivos de trabajo en conjunto entre las

áreas de sustentabilidad y de compliance, lo cual representa una pérdida exponencial de oportunidades y un verdadero obstáculo para alcanzar mayor grado de avance en este campo.

TRANSCURRIENDO EL AÑO 2020

Con un escenario de crisis social que ha dejado a la vista la necesidad de instituciones transparentes y sólidas, como así también la necesidad de un cambio de paradigma en la conducción de los negocios, **necesitamos revalidar el compromiso con los 4 ejes temáticos del Pacto Global de Naciones Unidas**, potenciando las buenas prácticas y buscando nuevas e innovadoras ideas para lograr mejores y mayores resultados, en miras de crear un “valor económico compartido”¹, de manera tal, que las empresas logren **conectar su éxito empresarial con el progreso social, asegurándose así un crecimiento económico sostenible a largo plazo.**



NUESTRA PROPUESTA: LA INTEGRIDAD SOSTENIBLE

Para asegurar la existencia de la sociedad y la de los mercados en donde se desenvuelven las empresas, es hora de reforzar el compromiso, pero ya no solo con la sostenibilidad sino también con la integridad, es decir hacer lo correcto siempre. Hacer lo correcto significa respetar los derechos humanos, asegurar los estándares laborales, cuidar el ambiente y luchar contra la corrupción. Todo eso junto y a la vez.

Es hora de asumir un compromiso con la integridad sostenible que implica generar una nueva forma colaborativa de trabajo dentro de las organizaciones dejando de lado el trabajo en silos o compartimentos estancos.

Partiendo de este nuevo concepto, se propone la formación de un equipo interdisciplinario que sume a la mesa de trabajo, además de las áreas de Legales, Control Interno, Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo, a los Responsables de Integridad, de Sostenibilidad, de Recursos Humanos, Operaciones y Compras. Con la finalidad de lograr el establecimiento de políticas y procedimientos internos de manera armoniosa, obteniendo la sinergia no solo para cumplir con la legislación vigente y disminuir la responsabilidad de las empresas sino también con la visión y compromiso de generar verdaderos efectos en las sociedades y el planeta.

El programa de cumplimiento o integridad ya existente en nuestras legislaciones es una excelente herramienta para ser utilizado a modo de paraguas contenedor y unificador de políticas y procedimientos respecto a los cuatro ejes temáticos (Derechos Humanos, Estándares Laborales, Ambiente y Anticorrupción), logrando prevenir, detectar y remediar las situaciones que no debemos tolerar dentro de las empresas, ni en sus respectivas cadenas de valor.

PROPUESTA DE ACCIÓN PARA

¹ Porter, M. y Kramer, M. (2006), “Strategy and Society: the link between competitive advantage and Corporate Social Responsibility” Harvard Business Review, Diciembre, 2006, pp. 78-92.

LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE

- 1** Contar con el compromiso político de la alta dirección de que el trabajo en equipo de las áreas de Sustentabilidad e Integridad es una prioridad para la organización.
- 2** Formar un suma de conocimientos técnicos y visión de prosperidad social. **Comité de Integridad Sostenible** que lidere una estrategia articulada con la
- 3** Alinear la estrategia de la empresa a los ODS, en particular con el 16.
- 4** Crear el Pacto Global (Derechos Humanos, Estándares Laborales, Ambiente y Anticorrupción). **programa de Integridad Sostenible** que incluya las 4 áreas temáticas del
- 5** Establecer roles y responsabilidades de cada área del comité respecto a las diferentes instancias del programa (prevención, detección y remediación).
- 6** Fijar indicadores de desempeño a ser incluidos en los reportes de sostenibilidad y comunicar a las partes interesadas sobre la existencia, alcance y resultados del programa.
- 7** Incentivar y/o participar en Acciones Colectivas a fin de potenciar las buenas prácticas.

ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE

- 1** Compromiso.
- 2** Comité de Integridad Sostenible.

- 3** Matrices de riesgos conjuntas.
- 4** Estándares de Conducta / Políticas y procedimientos de prevención, detección y remediación.
- 5** Educación / Capacitación.
- 6** Monitoreo y Auditoría.

- 7 Reportes internos y externos.
- 8 Aplicación real (enforcement) y Disciplina.
- 9 Respuesta / Remediación efectiva

BENEFICIOS Y RAZONES PARA LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

A través del Programa de Integridad Sostenible y su comité, las compañías lograrán unificar los comités y políticas ya existentes haciéndolos más eficientes, mejorando la comunicación y por ende haciendo que los resultados buscados tengan más probabilidades de éxito.

La decisión de la implementación de esta propuesta demostrará el compromiso de la alta dirección y su verdadera voluntad de **alinear sus incentivos comerciales y económicos con una cultura de integridad y sustentabilidad, impactando en:**

Su propia organización buscando mayor eficiencia basada en el liderazgo ético y un clima organizacional motivado por el orgullo de pertenecer, logrando a su vez atraer y retener talentos.

Potenciando y protegiendo su marca frente a consumidores cada vez más responsables y con mayor acceso a la información.

Aumentando su capacidad de cumplimentar de mejor manera la legislación vigente, protegiendo a la empresa y sus directores.

Haciendo eficiente sus programas de integridad y sustentabilidad.

Accediendo a financiamiento.

Disminuyendo el fraude interno.

Logrando la confianza de sus consumidores y demás grupos de interés.

La confianza puede ser una ventaja competitiva: un estudio de 25,000 consumidores globales realizado por Accenture Strategy encontró que, de los clientes que cambiaron de compañía en el último año, el 46% lo hizo porque perdieron la confianza en la compañía. Los clientes están dispuestos a hablar, organizarse y boicotear cuando no se cumplan sus expectativas. La acción sobre el Objetivo 16 debe considerarse una vía para mejorar la lealtad del consumidor y la confianza de los accionistas al crear una sociedad equitativa.

LA SOCIEDAD donde vende sus productos y servicios. Donde busca desarrollarse, expandirse y tener éxito económico. Sociedad donde nacen y se educan sus propios directores, empleados y consumidores.

EN EL MERCADO, logrando una competencia sana, que permita crecimiento, mejora continua y oportunidades para todos.

EN LAS INSTITUCIONES, respetando y cooperando con el robustecimiento de las autoridades estatales dándoles información necesaria para la detección, investigación y sanción de los actos impropios, de manera de coadyuvar a una mayor eficacia de la ley.

Al incorporar los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en las estrategias, políticas y procedimientos, y establecer una cultura de integridad, las empresas no solo defienden sus responsabilidades básicas para lograr la sostenibilidad de las personas y el planeta, sino que también preparan el escenario para su propia existencia y el éxito a largo plazo.



HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN

- 1 **Guía de constitución de Comité de Integridad Sostenible.**
- 2 **Guía de diagnóstico de programa de Integridad Sostenible.**
- 3 **Listado de Posibles Acciones para cumplimiento de las metas del ODS 16.** 4 **Tablas de Reporte de avances y cumplimiento.**

1 - Constitución de Comité de Integridad Sostenible

Una de las primeras recomendaciones es la constitución de una Comité de Integridad Sostenible. Cada organización evaluará la conveniencia de crear un Comité nuevo o de fusionar los varios Comités que suelen funcionar en las organizaciones. Eso dependerá la cultura de la organización y del grado de compromiso político que pueda generarse desde la Alta Dirección.

A continuación, sugerimos una lista con las áreas involucradas (mientras más áreas de las mencionadas, mejor) y una orientación sobre el procedimiento de funcionamiento del mismo.

				DE COMITÉ DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE	
		GUÍA			
ÁREAS INVOLUCRADAS				SI / NO	
		Sustentabilidad			
		Integridad / Legales			
		Regulatorio			
		Recursos Humanos			
		Compras			
		Operaciones			

	Otras	
PROCEDIMIENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ		
	Acta de Constitución	
	Capacitación	
	Fijación de Objetivos	
	Roles y responsabilidades	
	Frecuencia de reuniones	
	Presupuesto	
	Forma y frecuencia de Reportes Internos	
	Formas de monitoreo	
OTRAS ESPECIFICACIONES		

2 - Diagnóstico de programa de Integridad Sostenible


Muchas empresas, como fue mencionado a lo largo del documento, cuentan con programas de sostenibilidad. Muchas, también, cuentan con programas de integridad. Es muy poco frecuente que existan programas de integridad sostenible, que fusionen bajo una misma área responsable ambos enfoques: el de la creación de valor sostenible en pleno aseguramiento y respeto de los marcos normativos, jurídicos y valores de la organización.

El lector encontrará a continuación una guía que le permitirá evaluar si su enfoque de trabajo se encuentra cerca (o lejos) de nuestra propuesta de integridad sostenible.



GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE

MATRIZ		SI / NO
	¿Ha realizado la empresa una matriz que contenga al riesgo de ocurrencia de discriminación, acoso laboral y sexual dentro de su organización y en las comunidades donde opera?	
	¿Ha realizado la empresa una matriz integral que contenga el riesgo de ocurrencia de trabajo infantil dentro su organización o en su cadena de valor?	
	¿Ha realizado la empresa una matriz integral legal que contenga las regulaciones que debe cumplir?	
	¿Ha realizado la empresa una matriz integral que contenga las regulaciones de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo que ésta deba cumplir?	
	¿La empresa ha realizado una matriz integral de riesgos, especialmente aquellos referidos al soborno y corrupción?	
CÓDIGO DE CONDUCTA		
	¿Tiene la empresa un código de conducta que aborde la discriminación, el acoso laboral, incluido el acoso sexual?	
	¿Tiene su empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar trabajo infantil?	
	¿Tiene su empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos no queridos por la organización?	
	¿Tiene su empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos contrarios a las leyes vigentes?	
	¿Tiene su empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos soborno y corrupción?	
CADENA DE VALOR		
	¿El código de Conducta de la empresa se extiende a la cadena de valor?	
POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS		
	¿Tiene la empresa una política de cero tolerancia a la violencia y a la discriminación y procedimientos de acción frente estas situaciones?	
	¿Tiene su empresa procedimientos específicos de Prevención de Lavado de Dinero?	

	¿Tiene la empresa una política de cero tolerancia a la corrupción y procedimientos de acción frente estas situaciones?	
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS  GUÍA DE DIAGNÓSTICO DE PROGRAMA DE INTEGRIDAD SOSTENIBLE		
POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS		SI / NO
	¿Tiene la empresa una política de Due Diligence de Terceros?	
	¿Tiene la empresa una política de licitaciones o contratación que valore los programas de sostenibilidad e integridad de los potenciales proveedores?	
CANAL DE DENUNCIAS		
	¿Tiene la empresa un canal de denuncias?	
	¿El Canal está abierto a terceros?	
CAPACITACIONES INTERNAS		
	¿Brinda su empresa capacitaciones internas sobre el Código de conducta y sus contenidos?	
	¿Brinda su empresa capacitaciones de liderazgo ético?	
	¿Brinda su empresa capacitación en sostenibilidad y su importancia?	
CAPACITACIONES A PARTES RELACIONADAS		
	¿Brinda su empresa capacitaciones a partes relacionadas sobre el Código de conducta y sus contenidos?	
DESARROLLO DE PROVEEDORES		
	¿Cuenta su empresa con un programa de desarrollo de proveedores en materia de integridad sostenible?	

3 - Listado de posibles acciones para ayudar al cumplimiento de las metas del ODS 16 y tablas de Reporte

Como es sabido, cada Objetivo de Desarrollo Sostenible tiene asociadas unas metas globales y nacionales, cuando el Gobierno haya realizado su adaptación nacional. Para nuestro trabajo, sugerimos que las empresas empiecen tomando las metas globales definidas por las Naciones Unidas y, cuando sea posible, tomar las metas nacionales o subnacionales en el caso de gobiernos provinciales que ya hayan avanzado en su adaptación provincial. Cada empresa deberá evaluar las metas (globales, nacionales y locales) y definir si las mismas son materiales para su organización y diseñar posibles acciones que ayuden a alcanzarlas. En nuestro caso, nos quedamos con las metas globales y sugerimos una serie de acciones que podrían ser implementadas por las empresas.

Meta 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ALCANZAR ESTA META:

- Apoyar la promoción, construcción o fortalecimiento de marcos legales complementando la acción del gobierno.
- Comprometerse con la responsabilidad de respetar los derechos humanos en línea con los principales instrumentos internacionales y comunicar sus expectativas sobre el asunto a los empleados, cadena de valor, socios de negocios y demás partes interesadas.
- Apoyar los esfuerzos para reducir los incidentes de violencia, incluyendo todos los tipos de acoso, mediante a la cooperación con el Gobierno, organismos internacionales y organizaciones civiles (por ejemplo, apoyando el programa “Spotlight” de Naciones Unidas).
- Asegurar que las operaciones comerciales no tengan un efecto adverso en el país, evaluando el impacto de las decisiones corporativas en la inversión, el empleo, las relaciones con la comunidad, protección y seguridad ambiental, con el fin de evitar dañar esas comunidades y no exacerbar los posibles impulsores de conflictos o violencia (por ejemplo, desigualdad social) y evitando ser cómplices de violaciones a derechos humanos.
- Realizar evaluaciones de riesgos para identificar posibles riesgos de violación a derechos humanos en general y patrones de violencia, incluyendo todo tipo de acoso en particular, dentro de las organizaciones y cadena de valor.
- Dictar capacitaciones a empleados y cadena de valor sobre Derechos Humanos, todos los tipos de violencia, incluyendo todos los tipos de acoso, con fines educacionales y preventivos.
- Desarrollar, integrar y aplicar políticas sobre violencia, discriminación y/o acoso en el lugar de trabajo con fines de prevención, detección y remediación.
- Implementar canales de denuncias anónimas confiables a fin de facilitar la realización de denuncias.
- Implementar procedimiento de debida diligencia en materia de derechos humanos en la cadena de valor, incluyendo la condición de prácticas laborales legales como parte del proceso de selección de nuevos proveedores.
- Reportar las acciones realizadas por la empresa tendientes a contribuir a eliminar todas las formas de violencia incluidos los distintos tipos de acoso.

REPORTE 16.1.

VIOLENCIA Y ACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

¿Ha realizado la empresa una matriz que contenga el riesgo de ocurrencia de violencia y/o cualquiera de los diferentes tipos de acoso dentro de su organización, cadena de valor y las comunidades donde opera?

SI / NO

REPORTE 16.1.

VIOLENCIA Y ACOSO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

¿Tiene la empresa un Código de Conducta que aborde la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual?

SI / NO

¿El Código de Conducta de la empresa se extiende a la cadena de valor?

SI / NO

¿Tiene la empresa una política de cero tolerancia a la violencia y el acoso, y procedimiento de acción frente estas situaciones?

SI / NO

¿Su empresa realiza capacitaciones internas sobre concientización y educación sobre violencia, acoso y sus diferentes formas?

% DE COLABORADORES CAPACITADOS Y % QUE REPRESENTAN

¿Tienen los proveedores de su cadena de valor una política / código que incluya la prohibición de violencia y acoso, incluido el acoso sexual?

CANTIDAD DE PROVEEDORES

¿Su empresa realiza capacitaciones sobre concientización y educación para la prevención de violencia, acoso y sus diferentes formas a la cadena de valor y comunidades?

CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS

¿Tiene la empresa canal de denuncias a través del cual conocer los incidentes de violencia y acosos que ocurren dentro y alrededor del lugar de trabajo? En caso afirmativo, por favor explíquelo.

SI / NO

	<p>¿Cuántas denuncias de violencia y discriminación han sido recibidas en su canal de denuncias?</p>	<p>NÚMERO DE CASOS</p>
	<p>De las denuncias de violencia y discriminación recibidas ¿cuántas han sido tratadas?</p>	<p>NÚMERO DE CASOS</p>

Meta 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META:

- Apoyar la promoción, construcción o fortalecimiento de marcos legales complementando la acción del gobierno.
- Asociarse con organizaciones nacionales e internacionales que luchen contra el trabajo infantil y apoyen los esfuerzos del gobierno y la comunidad para proteger los derechos de los niños, en línea con los estándares internacionales. ²

Hacer cumplir las políticas contra el trabajo infantil en todas sus actividades, incluida la cadena de valor.

- Incluir dentro del Código de Conducta de la empresa la prohibición del trabajo infantil en las operaciones propias y de la cadena de valor.
- Implementar métodos robustos de verificación de edad para asegurar que los niños menores de edad no sean reclutados por la organización ni por su cadena de valor e implementar inspecciones laborales para constatar la inexistencia de trabajo infantil y cualquier impacto adverso sobre los derechos de los niños.
- Tener presente las formas en que las propias operaciones, productos y servicios impactan a en los niños garantizando su seguridad y salubridad.
- No utilizar en comunicaciones ni publicidades contenidos que puedan afectar los derechos de los niños.
- Asegurarse de que el lugar de trabajo no represente una amenaza para los niños, especialmente fuera de horario (por ejemplo, un sitio de construcción que no está asegurado, piletas de tratamiento que no están cercadas, etc.).

REPORTE 16.2.

PONER FIN AL MALTRATO, LA EXPLOTACIÓN, LA TRATA Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA Y TORTURA CONTRA LOS NIÑOS.

SI / NO

¿Ha realizado la empresa una matriz integral que contenga el riesgo de ocurrencia de trabajo infantil dentro de su organización o cadena de valor?

² Convención sobre los Derechos del Niño: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crc_SP.pdf
 Derechos de la Niñez y Principios Empresariales: https://www.unicef.org/csr/css/Principles_Spanish_FINAL_LR.pdf

	¿Tiene la empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar trabajo infantil?	SI / NO	
	¿El Código de Conducta de la empresa se extiende a la cadena de valor?	SI / NO	
REPORTE 16.2.	PONER FIN AL MALTRATO, LA EXPLOTACIÓN, LA TRATA Y TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA Y TORTURA CONTRA LOS NIÑOS.	¿La empresa expresa en sus licitaciones y contrataciones su no tolerancia al trabajo infantil?	SI / NO
		¿Realiza auditorías presenciales a sus proveedores a fin de confirmar la no contratación de niños?	% DE AUDITORÍAS REALIZADAS
		¿Su empresa realiza capacitaciones sobre concientización de los Derechos del niño y el trabajo infantil a la cadena de valor y comunidades?	CANTIDAD DE PERSONAS CAPACITADAS
		¿Tiene la empresa un canal de denuncias a través del cual conocer los incidentes de trabajo infantil que pudieren ocurrir dentro de su lugar de trabajo o en su cadena de valor? En caso afirmativo, por favor explíquelo.	SI / NO
		¿Cuántas denuncias sobre trabajo infantil han sido recibidas en su canal de denuncias?	NÚMERO DE CASOS
		De las denuncias recibidas ¿cuántas han sido tratadas?	NÚMERO DE CASOS

Meta 16.2 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META:

- Firmar un compromiso de la alta dirección de respetar la ley, los derechos humanos y los principios éticos universales, la no participación en corrupción y de no alentar conflictos.

- Modelar una conducta responsable en los valores, políticas y procesos corporativos de la empresa y en su cadena de valor.
- Tomar medidas que vayan más allá de la responsabilidad del cumplimiento de la ley haciendo una contribución positiva para ayudar a fortalecer los marcos legales y promover instituciones sólidas.
- Brindar apoyo a los gobiernos, el poder judicial y las autoridades de control mediante la entrega de información completa y veraz.
- Crear conciencia en los empleados y cadena de valor sobre la importancia del cumplimiento de las leyes, códigos y regulaciones relevantes y de los efectos sociales adversos en caso de incumplimiento.
- Facilitar el acceso a servicios legales como un beneficio para los empleados.

Establecer estrategias para incorporar a la empresa un programa de Integridad Sostenible.

- Revisar los códigos de conducta y las normas de comportamiento, implementar procedimientos y mecanismos robustos de prevención, detección y remediación de actos contrarios a la ley en general y a los derechos humanos y corrupción en particular.
- Divulgar información sobre los programas de Integridad sostenible.
- Establecer mecanismos de denuncias anónimas para garantizar el acceso abierto de los empleados a un mecanismo de reclamo efectivo y no judicial.
- Mantener registros de todas las denuncias que se abordan y resuelven mediante mecanismos formales internos. Evaluar la calidad del mecanismo de reclamo y demostrar conciencia en la efectividad de dicho proceso.
- Reportar infracciones a privacidad de datos, acciones legales por violaciones a la Ley de Defensa de la Competencia, incidentes respecto a fallas en la información respecto a productos y servicios, publicidad engañosa, etc.

REPORTE 16.3.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DEMÁS REGLAMENTOS.

SI / NO

¿Ha realizado la empresa una matriz de riesgo legal integral que contenga las regulaciones que debe cumplir?

SI / NO

¿Tiene la empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos contrarios y otros no queridos por la organización?

SI / NO

¿Ha sido su empresa objeto de algún proceso legal durante el período del informe con respecto a al incumplimiento de alguna legislación respecto a corrupción, defensa de la competencia, datos personales o publicidad engañosa?

	<p>¿Tiene la empresa canal de denuncias a través del cual conocer los incidentes de incumplimiento que pudieren ocurrir dentro de su lugar de trabajo o en su cadena de valor? En caso afirmativo, por favor explíquelo.</p>	<p>SI / NO</p>
	<p>NÚMERO DE CASOS</p> <p>¿Cuántas denuncias han sido recibidas en su canal de denuncias?</p>	
	<p>De las denuncias recibidas ¿cuántas han sido tratadas?</p>	<p>NÚMERO DE CASOS</p>

REPORTE 16.3.

<p>CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y DEMÁS REGLAMENTOS.</p>		<p>SI / NO</p> <p>¿Ha recibido la empresa multas u otro tipo de sanciones por incumplimiento de las leyes y/o regulaciones ambientales? Por favor, en caso afirmativo explique.</p>
		<p>SI / NO</p> <p>¿La empresa ha recibido multas u otro tipo de sanciones por algún acto ilícito? Por favor, en caso afirmativo explique.</p>
		<p>CANTIDAD DE EMPLEADOS CAPACITADOS</p> <p>¿Ha realizado la empresa capacitaciones a sus empleados en materia de Compliance o integridad y sustentabilidad abarcando temas de competencia y ética corporativa?</p>
		<p>CANTIDAD DE TERCEROS CAPACITADOS</p> <p>¿Ha realizado la empresa capacitaciones a su cadena de valor en materia de Compliance o integridad y sustentabilidad abarcando temas de competencia y ética corporativa?</p>

Meta 16.4 Reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META:

- Apoyar la promoción, construcción y fortalecimiento de marcos legales e instituciones responsables, complementando la acción del gobierno.
- Cumplir con las leyes y marcos nacionales e internacionales sobre lavado de dinero y financiamiento del terrorismo.
- Asegurarse que cualquier propiedad (intelectual, financiera, mueble o inmueble) se haya adquirido legalmente y al precio correspondiente.
- Implementar un programa de integridad que comprenda los procesos tendientes a prevenir, detectar y remediar el lavado de

activos.

— Implementar procesos eficaces para garantizar que no se produzcan flujos de fondos ilícitos dentro de sus operaciones comerciales o cadena de suministro.

— Asegurar la integridad de los empleados de la organización como así también de los proveedores de la misma.

Reportar a la autoridad cualquier tipo de operación sospechosa, con información completa y útil.

— Capacitar a los empleados sobre la importancia del cumplimiento de las leyes, códigos y reglamentos pertinentes.

— Reportar la cantidad de operaciones sospechosas informadas a la autoridad de contralor.

REPORTE 16.4.

REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LAS CORRIENTES FINANCIERAS Y DE ARMAS ILÍCITAS, FORTALECER LA RECUPERACIÓN Y DEVOLUCIÓN DE LOS ACTIVOS ROBADOS Y LUCHAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.

SI / NO

¿Ha realizado la empresa una matriz integral legal que contenga las regulaciones que ésta deba cumplir?

SI / NO

¿Tiene la empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos contrarios las leyes vigentes (programa de compliance o integridad)?

SI / NO

¿Tiene la empresa procedimientos específicos de Prevención de Lavado de Dinero?

SI / NO

¿Se encuentran vinculados sistémicamente el Código de Conducta, políticas y procedimientos internos (programa de compliance) para prevenir, detectar y remediar actos contrarios las leyes vigentes, con los procedimientos de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo? Si la respuesta es afirmativa por favor explique.

CANTIDAD DE CASOS

Si su empresa tiene procedimientos específicos de Prevención de Lavado de Dinero, por favor indique cuantas operaciones inusuales ha detectado durante el período del informe.

CANTIDAD DE CASOS

Si su empresa tiene procedimientos específicos de Prevención de Lavado de Dinero, por favor indique cuantas operaciones sospechosas ha informado a la Unidad de Información Financiera.

SI / NO

¿La empresa realiza chequeos de integridad respecto de sus empleados?

	<p>¿La empresa realiza chequeos respecto a aquellos proveedores que son sujetos obligados sobre si estos se encuentran debidamente registrados ante la Unidad de Información Financiera? Si la respuesta es afirmativa indique número y porcentaje de proveedores chequeados al respecto.</p>	<p>NÚMERO DE PROVEEDORES Y % QUE ESTOS REPRESENTAN</p>
<p>REPORTE 16.4.</p>		
<p>REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE LAS CORRIENTES FINANCIERAS Y DE ARMAS ILÍCITAS, FORTALECER LA RECUPERACIÓN Y DEVOLUCIÓN DE LOS ACTIVOS ROBADOS Y LUCHAR CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DELINCUENCIA ORGANIZADA.</p>	<p>¿Al momento de realizar una donación la empresa realiza chequeos respecto a si los donatarios se encuentran debidamente registrados ante la Unidad de Información Financiera? Si la respuesta es afirmativa indique número y porcentaje de donatarios chequeados al respecto.</p>	<p>NÚMERO DE DONATARIOS Y % QUE ESTOS REPRESENTAN</p>
	<p>¿La empresa capacita a sus empleados sobre prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo? Si la respuesta es afirmativa indique número y porcentaje de empleados capacitados y el porcentaje que estos representan dentro de su organización.</p>	<p>NÚMERO DE EMPLEADOS Y % QUE ESTOS REPRESENTAN</p>
	<p>¿La empresa ha recibido multas u otro tipo de sanciones por incumplimiento de las leyes de prevención de lavado de activos? En caso afirmativo, por favor explique.</p>	<p>SI / NO</p>
	<p>¿La empresa ha recibido multas u otro tipo sanciones por algún acto ilícito? En caso afirmativo, por favor explique.</p>	<p>SI / NO</p>
	<p>¿Tiene la empresa un canal de denuncias a través del cual conocer los incidentes que pudieren ocurrir dentro de su lugar de trabajo o en su cadena de valor? En caso afirmativo, por favor explíquelo.</p>	<p>SI / NO</p>

	De las denuncias recibidas ¿cuántas han sido tratadas?	NÚMERO DE CASOS
--	--	------------------------

Meta 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META

- Diseñar e implementar programas de integridad o compliance para abordar de manera efectiva todas las formas de corrupción
- Colaborar con partes relacionadas del sector privado y público para promover la transparencia, integridad y la cero tolerancia a la corrupción.
- Demostrar el involucramiento de la alta dirección respecto a la tolerancia cero a la corrupción y el verdadero funcionamiento del programa de integridad o compliance hacia dentro y fuera de la organización.

Incorporar metodologías de inserción de cultura ética basada en valores.

Comunicar las implicaciones de las leyes y las consecuencias de la corrupción a los empleados y cadena de valor a través de capacitaciones que generen no solo conocimiento sino también cultura de integridad.

- Implementar canales de denuncias de irregularidades para que los empleados y terceros denuncien incidentes sospechosos de forma anónima.
- Realizar de manera periódica una análisis y medición de riesgos de corrupción a los que está expuesta la compañía.
- Implementar políticas precisas de investigación de las irregularidades denunciadas.
- Realización de la debida diligencia y evaluación de riesgos de terceros, dentro de operaciones de la empresa y su cadena de suministro para prevenir, detectar y remediar la corrupción y soborno.
- Realizar capacitaciones a la cadena de suministros sobre programas de integridad.
- Incluir en el programa de desarrollo de proveedores el acompañamiento concreto respecto al desarrollo de sus programas de integridad adecuados a su dimensión y capacidad económica.
- Priorizar la contratación de proveedores que tengan programas implementados.
- Generar dentro de las distintas cámaras registros de proveedores que tengan implementado programas de integridad a fin de que estos sean priorizados también por otras empresas creando círculos de valor.

REPORTE 16.5.

REDUCIR CONSIDERABLEMENTE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO EN TODAS SUS FORMAS.

SI / NO

¿La empresa ha realizado una matriz integral de riesgos, especialmente aquellos referidos al soborno y corrupción?

L. hacemos si se.

<p>¿Dicha matriz abarca a riesgos de soborno y corrupción de Terceros con los que se relaciona?</p>	<p>SI / NO</p>
<p>SI / NO</p> <p>¿Tiene su empresa un Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar actos de soborno y corrupción?</p>	
<p>¿Se encuentran vinculados sistémicamente el Código de Conducta, políticas y procedimientos internos para prevenir, detectar y remediar los actos contrarios a los valores, procedimientos internos y las leyes vigentes? Si la respuesta es afirmativa por favor explique.</p>	<p>SI / NO</p>

REPORTE 16.5.

REDUCIR CONSIDERABLEMENTE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO EN TODAS SUS FORMAS.

SI / NO

¿Tiene su empresa un canal de denuncias anónimas debidamente comunicado a empleados y terceros?

SI / NO

¿Tiene la empresa una política específica de investigación y gestión de denuncias recibidas?

NÚMERO DE EMPLEADOS Y % QUE ESTOS REPRESENTAN

¿Realiza la empresa capacitaciones internas de sensibilización sobre los efectos de la corrupción? En caso afirmativo por favor indicar la cantidad de empleados capacitados y el porcentaje que estos representan en su organización.

SI / NO

¿En los programas de desarrollo de líderes incluye la empresa capacitación en liderazgo ético, basado en valores y conocimiento sobre los beneficios que este tiene sobre los equipos de trabajo?

SI / NO

¿Tiene la empresa procedimientos internos de debida diligencia de terceros?

**CANTIDAD DE PROVEEDORES
% DE RIESGO BAJO
% DE RIESGO MEDIO
% DE RIESGO ALTO**

De existir la política de debida diligencia por favor indicar la cantidad de proveedores con los que trabaja su organización y especificar cuántos son de riesgo bajo, cuántos de riesgo medio y cuántos de riesgo alto.

SI / NO

¿Realiza la empresa capacitaciones a sus proveedores sobre su programa de integridad, ética y transparencia?

SI / NO

¿Tiene la empresa un programa de desarrollo de proveedores? Si la respuesta es positiva. ¿Se incluye en las mismas conocimientos y herramientas para que estos proveedores puedan implementar sus propios programas de integridad?

REPORTE 16.5.

REDUCIR CONSIDERABLEMENTE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO EN TODAS SUS FORMAS.

¿Ha solicitado en las cámaras en la que participa la empresa que se implementen procesos internos, grupos de trabajo de mejores prácticas y capacitaciones sobre programas de integridad?

SI / NO

¿La empresa capacita a sus empleados sobre prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo? Si la respuesta es afirmativa indique número y porcentaje de empleados capacitados y el porcentaje que estos representan dentro de su organización.

NÚMERO DE EMPLEADOS Y % QUE ESTOS REPRESENTAN

¿La empresa ha recibido multas u otro tipo de sanciones por incumplimiento de las leyes de prevención de lavado de activos? Por favor, en caso afirmativo explique.

SI / NO

¿La empresa ha recibido multas u otro tipo de sanciones por algún acto ilícito? Por favor, en caso afirmativo explique.

SI / NO

¿Al momento de adquirir bienes o servicios, la empresa prioriza aquellos proveedores que tienen programa de integridad?

SI / NO

Meta 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META:

— Apoyar a los gobiernos, autoridades de contralor, comprometiéndose de manera responsable, aumentando de la confianza social en las instituciones públicas.

— Brindar capacitación para desarrollar instituciones efectivas, responsables y transparentes.

— Desarrollar soluciones innovadoras para servicios públicos, sistema operativo y gestión de datos que contribuyan a mejorar la efectividad, responsabilidad y transparencia de las instituciones públicas.

— Alinear las prácticas reales a los informes realizados respecto a las buenas prácticas de buen gobierno corporativo.

- Establecer internamente estructuras de gobierno efectivas, responsables y transparentes. Demostrando el proceso a través de los cuales los órganos de gobierno son reclutados y elegidos, detallando sus roles y responsabilidades, y procedimientos necesarios tales como **I)** conflictos de intereses, su procedimiento de declaración y resolución; **II)** divulgaciones de información confidencial; **III)** transacciones con partes relacionadas, **IV)** establecer comités de auditoría con informes de auditoría externa e interna disponibles para accionistas y partes interesadas, según corresponda.
- Impulsar la inclusión financiera, como el acceso al capital para las mujeres, la creación de empleo, el aumento sostenible de medios de vida en las zonas urbanas y una mayor transparencia.

REPORTE 16.6.

GOBIERNO CORPORATIVO, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE

¿Cuenta la empresa con sistema integral de riesgos?

SI / NO

¿El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la misión, visión y valores de la compañía?

SI / NO

Al fijar la estrategia general y plan estratégico de la empresa. ¿El Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo? Si la respuesta es afirmativa. ¿El Directorio supervisa el cumplimiento de dicho plan estratégico mediante indicadores objetivos?

SI / NO

¿El Directorio diseña estructuras y prácticas de gobierno, monitoreando la efectividad de estas y sugiriendo cambios de ser necesario?

SI / NO

¿El Directorio supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe y mitigue eficientemente los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherente del negocio?

SI / NO

¿El Directorio asegura la existencia de un código de Ética y que el mismo es comunicado y aplicable a todos los empleados de la compañía?

SI / NO

SI / NO

¿El Directorio asegura la existencia de políticas y procedimientos robustos y efectivos que tengan la finalidad de prevenir, detectar y remediar actos ilícitos y/o contrarios a los valores de la compañía?

SI / NO

¿El Directorio asegura la existencia de capacitaciones periódicas sobre el Código de Conducta, políticas y procedimientos existentes a los empleados y cadena de valor?

SI / NO

¿El Directorio asegura la existencia en su empresa de un canal de denuncias anónimas debidamente comunicado a empleados y terceros?

REPORTE 16.6.

GOBIERNO CORPORATIVO, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE	SI / NO	
	¿El Directorio asegura la existencia en la empresa de una política específica de investigación y gestión de denuncias recibidas de manera profesional?	
	¿Apoya el Directorio la realización de capacitaciones internas de sensibilización sobre los efectos de la corrupción? En caso afirmativo por favor indicar la cantidad de empleados capacitados y el porcentaje que estos representan en su organización.	NÚMERO DE EMPLEADOS Y % QUE ESTOS REPRESENTAN
	SI / NO	
	¿El Directorio procura que en los programas de desarrollo de líderes se incluya capacitación en liderazgo ético, basado en valores y conocimiento sobre los beneficios que este tiene sobre los equipos de trabajo?	
	¿El Directorio asegura la existencia en la empresa de procedimientos internos de debida diligencia de terceros?	SI / NO

Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

POSIBLES ACCIONES RELEVANTES PARA AYUDAR A ESTA META:

— Participar responsablemente en los procesos de formulación de políticas y, al hacerlo, aumentar la confianza social en las instituciones públicas.

— Promoción de acuerdos nacionales e internacionales y diálogo social en las cadenas de suministro.

— Divulgación de información sobre la composición del máximo órgano de gobierno y sus comités (como ejecutivo o no ejecutivo), miembros, independencia y género.

— Informar sobre los procesos de nominación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités, y los criterios utilizados.

— Aplicar procesos de gobernanza y toma de decisiones claros y eficientes.

— Creación de un Comité de Integridad Sostenible que proceda a la identificación y gestión de los riesgos e impactos ambientales, sociales y económicos con apoyo del máximo organismo de gobierno de la empresa.

— Consultar con los empleados y las partes interesadas, como por ejemplo los sindicatos, al tomar decisiones importantes para garantizar que estas incluyan a múltiples partes interesadas.

— Informar si la consulta a las partes interesadas es utilizada como herramienta de identificación y gestión de estrategias recomendadas y apoyadas por el máximo órgano de gobierno.

REPORTE 16.7.

GOBIERNO CORPORATIVO, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE	Cantidad de miembros del Directorio.	NÚMERO
	Edad promedio de estos	NÚMERO
	Cantidad de Miembros independientes	NÚMERO
	Promedio tiempo de permanencia en sus cargos	NÚMERO
	Género de los miembros del Directorio	CANTIDAD DE HOMBRES CANTIDAD DE MUJERES
	Comités existentes en la compañía. Por favor identificar la cantidad de comités y sus funciones.	CANTIDAD DE COMITÉS. FUNCIONES
	Cantidad de integrantes de dichos comités.	NÚMERO DE INTEGRANTES
	Edad promedio de estos	PROMEDIO
	Género de los miembros de dichos comités	CANTIDAD DE HOMBRES CANTIDAD DE MUJERES
	¿Existe representación de Partes interesadas en dichos comités?	SI / NO

Meta 16.8 Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial.

NO APLICABLE

Meta 16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.

NO APLICABLE

Meta 16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

— Apoyar la promoción, construcción y fortalecimiento de marcos legales e instituciones responsables, complementando la acción del gobierno.

- Trabajar con gobiernos y organizaciones de la sociedad civil para promover la importancia de la representación y la participación en la toma de decisiones del desarrollo de leyes y políticas. Involucrándose responsablemente para promover que las leyes y políticas sean respetuosas de los derechos humanos y las demás libertades cívicas.
- Incluir en el desarrollo de las actividades comerciales, el respeto y defensa del derecho humano a la libertad de expresión e información.
- Contar con canales sólidos de denuncias que den la posibilidad de mantener el anonimato. Así como herramientas para registrar, gestionar y resolver las denuncias recibidas.
- Comunicar la existencia de estos canales sin comprometer la privacidad de los denunciantes, sean anónimos o no, ni la confidencialidad comercial.
- Fomentar la libertad de expresión en toda la cadena de suministro / valor fomentando prácticas similares en los proveedores y aumentando la conciencia de los derechos humanos y la protección de los derechos de los empleados y las partes interesadas.
- Transferir el conocimiento y experiencia de las mejores prácticas en cámaras, asociaciones y cadenas de valor.
- No tergiversar, omitir información ni realizar publicidad engañosa o fraudulenta. Proporcionar suficiente información para que los consumidores tomen decisiones informadas. Prevenir la violación de la privacidad del consumidor, incluidas las violaciones de seguridad de datos, para empresas involucradas en la recopilación de datos personales de los consumidores.
- Incorporar políticas de protección de datos que cumplan con la legislación nacional e internacional vigentes.

REPORTE 16.10.

GOBIERNO CORPORATIVO, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE	¿Tiene su empresa un canal de denuncias anónimas debidamente comunicado a empleados y terceros?	SI / NO
	¿Fomenta su empresa la realización de denuncias de conductas no deseadas por la organización, generando la confianza en empleados y cadena de valor para que realicen sus denuncias? Si la respuesta es si por favor explique.	SI / NO
	¿Su Empresa ha implementado una política interna de protección de datos personales acorde a la legislación nacional e internacional vigente?	SI / NO
	¿Qué cantidad de denuncias han sido recibidas?	CANTIDAD

FUENTES:

Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Marco para su implementación: Derechos Humanos. Estándares Laborales. Medio Ambiente. Anticorrupción (UNGC, 2010)
https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UNGC_Management_Model_ES.pdf

Guía de lenguaje claro contra la Corrupción (Transparency International, 2009)
<https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-sobre-lucha-contra-la-corrupci%C3%B3n.pdf>

Los negocios contra la corrupción. Un marco para la acción. Implementación del 10mo principio del Pacto Global de las Naciones Unidas contra la corrupción. (UNGC/TI/IBLF, 2011)
https://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/Los_negocios_contra_la_corrupcion.pdf

Mantenerse Unidos Contra la Corrupción. Guía práctica para ayudar a la prevención de la corrupción en la cadena de valor. (UNGC, 2013) https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/supply_chain/StandTogether.pdf

Transparencia e integridad para pequeñas y medianas empresas (UNGC, 2019)
https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fwww.pactoglobal-colombia.org%2Fimages%2FBiblioteca%2FCartilla_Transparencia_e_Integridad_para_PyMes_002.pdf

Empresas repostando sobre ODS. Análisis sobre los objetivos y sus metas (UNGC, 2018)
https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/gri_ungc_business-reporting-on-sdgs_analysis-of-goals-and-targets.pdf

Serious about sustainability? Get serious about corruption. (WEF, 2019)
<https://www.weforum.org/agenda/2019/09/serious-about-sustainability-get-serious-about-corruption/>

Guía para Evaluación de Riesgos Anticorrupción.

Lucha contra la corrupción en la cadena de valor. Guía para clientes y proveedores. Segunda edición

Guía práctica sobre Acciones Colectivas (UNGC, 2015).

Uniendo los Derechos Humanos y los programas de anticorrupción.

Abogados como líderes: el papel esencial del asesor legal en la agenda de sostenibilidad corporativa (UNGC, 2015)

Pacto mundial para el décimo principio: sostenibilidad corporativa con integridad (UNGC,)